

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN
KARANGANYAR**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis a**

Oleh:

RIZKY PRASANTI WIBAWANI

B100170072

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KARANGANYAR**

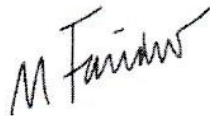
PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

RIZKY PRASANTI WIBAWANI
B100170072

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.)


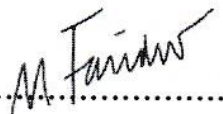

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KARANGANYAR

OLEH
RIZKY PRASANTI WIBAWANI
B100170072

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 31 Juli 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Mabruroh, M.M. (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. Anton Agus S, S.E., M.Si.)

NIK 829

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Agustus 2021

Penulis



RIZKY PRASANTI WIBAWANI
B100170072

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KARANGANYAR

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sendiri berjumlah 101 responden dengan menggunakan teknik *proportional cluster random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan untuk variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Kata Kunci: stres kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

Abstract

The aim to be achieved by holding this research is to determine the effect of work stress, work environment, and organizational commitment on employee performance. This research was conducted in the Civil Service Police Unit of Karanganyar Regency. The type of research used is quantitative research, the data used in this study is primary data through questionnaires. The sample used in this study was 101 respondents using the proportional cluster random sampling technique. The data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work stress variable has a negative and significant effect on the employee performance variable while the work environment variable and organizational commitment have no significant effect on employee performance. employee performance variable in the Unit. Karanganyar Regency Civil Service Police.

Keywords: work stress, work environment, organizational commitment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen diartikan sebagai suatu proses mencapai hasil melalui orang lain dengan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia Irwan (2019). Menurut Ernie dan Kurniawan, dalam buku Pengantar Manajemen (2005)

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi beberapa perubahan yang terjadi tergantung bagaimana kemampuan organisasi itu dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dia miliki, salah satu nya adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia mempunyai peran yang besar dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya Afrizal (2014). Bentuk dan tujuan dari organisasi tersebut dirancang sedemikian rupa untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa manusia merupakan sumber daya yang strategis dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu dirancang secara tepat dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam pelaksanaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja (*performance*) dari organisasi tersebut. Dalam perencanaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik dan manusia (SDM) yang dimaksud adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) seperti keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan profesional, maka diharapkan sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara produktif.

Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional juga diperlukan dalam lembaga atau sektor publik seperti pada Satuan Polisi Pamong Praja atau biasa disingkat Satpol PP yang berada di Kabupaten Karanganyar. Satpol PP memiliki kedudukan dan fungsi yang cukup penting sebagai salah satu perangkat dan aparatur pemerintah daerah. Menurut Pasal 255 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah “Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.”

Melihat dari kewenangan yang diberikan kepada Satpol PP tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaanya sangat penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang sesuai dengan lingkup tugasnya, termasuk di dalamnya terdapat perlindungan masyarakat (Linmas).

Demi menjalankan peraturan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam pengelolaannya. Dalam menjalankan tugas-tugas nya peran aparat sangatlah penting, keberhasilan di dalam suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran pegawainya. Dalam hal ini suatu organisasi mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian organisasi tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009:164) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas (pekerjaan) yang diberikan yang terlihat dari hasil pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Triatna (2015:139) mendefinisikan stress sebagai suatu keadaan fisik atau psikisnya seseorang merasa terganggu dari dalam atau luar dirinya yang mengakibatkan ketegangan dan akhirnya muncul perilaku yang menyimpang baik secara fisik, social maupun kondisi psikisnya. Menurut Rosita (2012) maksud dan tujuan dari kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Dalam penelitian Galih (2014) apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Setiap organisasi atau lembaga dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan setiap pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta mengembangkan potensi yang dimiliki agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut.

Untuk mencapai titik kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki persyaratan yang akan menciptakan kriteria, metode, proses yang sama tanpa adanya perbedaan antar pegawai. Dari berbagai masalah yang ada salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu kinerja pegawai. Stress merupakan hal umum yang biasa terjadi pada setiap manusia, stress sendiri diartikan sebagai kondisi dimana merasakan tekanan hidup yang dirasa terlalu sulit bagi seseorang. Stress sendiri akan terjadi jika seseorang tidak mampu memahami keterbatasan akan suatu hal.

Menurut Robbins (2008:386) stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang mengalami stres kerja akan merasa frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:179) stress merupakan perasaan tertekan yang dialami tiap karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian Sutikno (2019) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan tubuh dan psikis, yang mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan keadaan seorang pegawai. Stres kerja biasanya dialami oleh pegawai yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi karena menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres.

Selain stres kerja ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu Lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2003:12) dalam penelitian Harivan (2017) lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia bias melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja dengan lingkungan kerja yang mendukung maka pekerjaan yang dilakukan akan optimal dan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung untuk bekerja maka akan membuat pegawai menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja yang diberikn menjadi rendah. Dalam penelitian Harivan (2017) lingkungan kerja adalah tempat

dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito dalam penelitian Sariyathi (2007:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi maupun lembaga mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran pekerjaan, jika lingkungan kerja itu baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi sendiri secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui dari seluruh pegawai dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Porter dalam Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Luthan (2006) dalam Arina (2014) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Stres kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi merupakan persoalan yang tidak dapat dihindari. Ketiga hal tersebut pasti sering terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Dampak positif stres kerja adalah dapat memotivasi diri untuk bekerja lebih keras dan semakin meningkatnya produktivitas kerja. Dampak negative dari stress kerja sendiri adalah penurunan produktivitas kerja, komitmen organisasi yang berkurang dan menimbulkan kemalasan untuk datang bekerja. Dampak positif dari lingkungan kerja adalah mendorong semangat kerja sehingga prestasi dan produktivitas kerja dapat meningkat. Sedangkan dampak negative nya sendiri adalah dapat menghambat perkembangan karier, produktivitas kerja menjadi menurun. Dampak positif dari komitmen organisasi sendiri adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tersebut semakin kuat, memiliki keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, ini kemudian mendasari penulis untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan

Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar”

2. METODE

Jenis penelitian kuantitatif. Populasinya adalah 400 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar dengan sampel sebanyak 101 pegawai. Variabel yang diteliti meliputi kinerja pegawai, stress kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan metode skala likert. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji instrument (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineartitas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2)).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	60	59
2	Perempuan	41	41
	Jumlah	101	100

Berdasarkan kategori jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 60 orang (59%) berjenis kelamin laki-laki dan 41 orang (41%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasar Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 25	30	29
2	25-40	55	55
3	> 40	16	16
	Jumlah	101	100

Berdasar table diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasar usia terbagi menjadi tiga kategori yaitu umur kurang dari 25 tahun sebanyak 30 orang (24%), umur antara 25-40 sebanyak 55 orang (55%) dan umur lebih dari 40

tahun (16%) sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang dijadikan sampel penelitian ini paling banyak berumur 25-40 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	51	50
2	5-10 Tahun	26	26
3	> 10 Tahun	24	24
	Jumlah	101	100

Berdasar table diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasar masa kerja terbagi menjadi tiga yaitu kurang dari 5 tahun sebanyak 51 orang (50%), 5-10 tahun sebanyak 26 orang (26%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang (24%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	30	29
2	Diploma	20	20
3	S-1	51	51
	Jumlah	101	100

Berdasar table tingkat pendidikan diatas, menunjukan bahwa responden dengan tingkat pendidikan akhir SMA sebanyak 30 orang (29%), responden dengan tingkat pendidikan akhir Diploma sebanyak 20 orang (20%), dan responden dengan tingkat pendidikan akhir S-1 sebanyak 51 orang (51%).

3.2 Hasil Analisis

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	101
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	1.080
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,194

Berdasarkan dari table 5 dapat diketahui dari hasil pengujian normalitas degan uji *Kolmogorov Smirnov Test* nilai dari *Asymp.sig* adalah $0,194 > 0,05$ karena itu dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai tolerance value	Kriteria	VIF	Kriteria
Stres Kerja (X ₁)	0,989	0,10	1,011	10
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,964	0,10	1,038	10
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,973	0,10	1,028	10

Hasil diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu stress kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas karena nilai *tolerance value* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Kriteria
Stres Kerja (X ₁)	0,851	0,05
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,287	0,05
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,249	0,05

Hasil dari *output* peerhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glesjer dengan program SPSS versi 21 menunjukkan p-value untuk variabel stress kerja (X₁) sebesar 0,851, lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,287 dan komitmen organisasi (X₃) sebesar 0,249. Seluruh *p-value* > 0,05 berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	t	Sig
Konstanta	27,706	3,999	6,927	0,000
Stres Kerja (X ₁)	- 0,137	0,066	-2,704	0,041
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,053	0,092	0,582	0,562
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,053	0,106	0,496	0,621

Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,706 - 0,137X_1 + 0,053X_2 + 0,053X_3 \quad (1)$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a : 27,706 artinya jika stress kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah positif

b_1 : - 0,137 artinya pengaruh variabel stress kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) negatif, artinya apabila stress kerja pegawai semakin tinggi maka dapat menurunkan kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) dianggap tetap.

b_2 : 0,053 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila lingkungan kerja mendukung maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel stress kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_3) dianggap tetap

b_3 : 0,053 artinya pengaruh variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) positif, artinya apabila komitmen organisasi semakin kuat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel stress kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap

Dari analisis diatas, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,053 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (stress kerja (X_1) sebesar -0,137) .

Dilihat dari table 13 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t, variabel stress kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar -2,074 lebih besar dari t table 1,984 dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ maka H_0 di tolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t, variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar 0,582 lebih kecil dari t table 1,984 dengan nilai signifikan sebesar $0,562 > 0,05$ maka H_0 di terima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.
- c. Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t, variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar 0,496 lebih kecil dari t table 1,984 dengan nilai signifikan sebesar $0,621 > 0,05$ maka H_0 di terima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji f

Model	<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig
Regression	62,085	3	20,695	1,794	0,153
Residual	1119,222	97	11,538		
Total	1181,307	100			

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar $1,794 > 2,70$ dengan nilai signifikan sebesar $0,153 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable independent yaitu stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,229	0,053	0,023	3,397

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R square*: 0,023 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variable bebas yaitu stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 5,3% sedangkan sisanya ($100\% - 5,3\%$) = 94,7 % dipengaruhi oleh factor lain diluar variabel yang dibahas.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial yang telah dilakukan, dimana diperoleh nilai β -0,137 sedangkan nilai t hitung $-2,074 > t$ table 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$.

Stress kerja sendiri merupakan suatu kondisi ketegangan dimana mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Apabila pegawai mengalami stress kerja yang tinggi tentunya akan menurunkan kinerjanya, sebaliknya jika pegawai memiliki stress kerja yang rendah maka akan meningkatkan kinerjanya. Stress yang dialami oleh pegawai apabila tidak ditangani dengan baik maka dapat menurunkan kinerjanya sehingga seorang

pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal dan akan menghambat pencapaian tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Hasil dari penelitian ini mendukung dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Muhammad Irwan (2017) yang menunjukkan bahwa Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial yang telah dilakukan, dimana diperoleh nilai β 0,053 sedangkan nilai t hitung $0,582 < t$ table 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,562 > 0,05$.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran dalam proses kerja, dimana suatu kenyamanan dan keselamatan dalam pekerjaan merupakan factor yang di perhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para aparat sehingga dapat mendukung para pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Peningkatan mutu serta kualitas lingkungan kerja sangat diperlukan dan harus diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja pegawai. Suasana kerja yang nyaman akan mendukung dalam kelancaran pekerjaan.

Hasil dari penelitian ini mendukung dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Rizal (2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil analisis menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial yang telah dilakukan, dimana diperoleh nilai β 0,053 sedangkan nilai t hitung $0,496 < t$ table 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,621 > 0,05$.

Komitmen organisasi adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta memiliki keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut (Hatmoko, 2006) dalam Novita dan Meily (2011). Hal ini menggambarkan bahwa para pegawai di Satpol PP Kabupaten Karanganyar telah memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Hasil dari penelitian ini mendukung dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Afriyanti (2016) yang menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap slack anggaran pada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap slack anggaran.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh bahwa variabel stress kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- b. Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- c. Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- d. Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh bahwa stress kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi tidak ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh nilai sumbangan dari variabel stress kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 5,3%.

4.2 Saran

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mendampingi dan memberikan penjelasan kepada responden dalam pengisian kuesioner.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar mengambil sampel di beberapa bidang yang lain.
- c. Dengan adanya penelitian ini menyarankan agar lembaga tersebut harus memperhatikan stress kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang ada pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar agar semakin meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- M Anang Firmansyah, (2018). Pengaruh FaktorFaktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada PT. Warnatama Cemerlang Gresik. *Jurnal Balance*, Vol. XV No. 2 .
- Adam Latif, I. I. (2019). Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Infrastruktur Di Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Siderang Rappang . *Jurnal MODERAT*, Volume 5, Nomor 1, Februari 2019, hlm 1-15.
- Afriyanti, T. (2016). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budget Emphasis, Kompleksitas Tugas, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Slack Anggaran (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta). *Doctoral Dissertation*.
- Afrizal, P. R. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 (1).
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Volume I, No 1. Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2006, Statistik Induktif, BPFE. Yogyakarta.
- Fahmi, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jesya. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol 1 No 1 .
- Gabreila Wenur, J. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60.

- Giovanni¹, T. M. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 90-98.
- Imelda Andayani, S. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54.
- Imron, H. A. (2017). Peran Sampling Dan Distribusi Data Dalam Penelitian Komunikasi Pendekatan Kuantitatif. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 111-126.
- Iresa, A. R. (2015). Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23 (1).
- Irwan, M. (2017). Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar. .
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Kadek Evi Ariyantini, E. S. (2014). Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Bali). *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 2 No.1 .
- Lataruve, D. S. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang. *Doctoral Dissertation*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, N. S. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.2.
- Melati, I. I. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah) . *Doctoral Dissertation*.
- Noviansyah, Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18), 71-86.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA* , Vol.1 No.3 Hal. 739-749.

- Nurandini, A. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta) . *Doctoral Dissertation Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Rahayu, D. N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Starfood Internasional. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 8, Nomor 4.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2.
- Rakasiwi, G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). *Doctoral Dissertation*.
- Risky Nur Adha, N. Q. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* , 47-62.
- Rosita, S. (2012). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2 (2).
- Setyawan, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar . *Doctoral Dissertation*.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. . *Prosiding Seminar Nasional*.
- Susanti, D. F. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati .
- Sutikno, M. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Acces di Mojokerto. *Doctoral Dissertation*.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, Hal. 782-790.